ORDRE NATIONAL DES INFIRMIERS DU CONGO
CONSEIL NATIONAL DE L'ORDRE

36ème rue, n°10 bis, Quartier Kimbangu / Commune de Kalamu
B.P. 12. 156 Kinshasa I
République Démocratique du Congo

RAPPORT DE MISSION DIAGNOSTIQUE ET DE RENFORCEMENT DES CAPACITES ORGANISATIONNELLES DES CONSEILS PROVINCIAUX DE L'ORDRE NATIONAL DES INFIRMIERS POUR LES PROVINCES DE LA TSHOPO, ITURI et BAS-UELE

Avec l'appui technique et financier de :

CUSO International

USAID FROM THE AMERICAN PEOPLE

Maternal and Child Survival Program

Mai 2018

1. CONTEXTE ET JUSTIFICATION DE LA MISSION

L'Ordre National des Infirmiers du Congo, ONIC en sigle, est organisé à Kinshasa au niveau national et dans les 26 provinces et fonctionne à travers ses organes, à savoir, l'Assemblée Générale, le Conseil National, le Conseil Provincial, le Conseil Urbain, le Conseil Territorial, le Conseil Cellulaire. Les Conseils Provinciaux sont dans les chefs-lieux de provinces. Ils ont en leur sein les conseils urbains, territoriaux et cellulaires.

Après le lancement officiel des activités de l'ONIC et la signature de l'Entente entre quatre parties prenantes au Projet, en l'occurrence, l'ONIC, le MCSP, le Cuso International et le CVI, le 23 mars 2018, au siège de l'ONIC à Kinshasa, ainsi que la tenue de l'Atelier introductif au processus de Développement Organisationnel (DO), le 30 mars 2018, toujours à Kinshasa, le Plan de travail du projet prévoit, à court terme, l'organisation de deux missions diagnostiques, d'une semaine chacune, dans deux provinces, à Goma dans le Nord-Kivu et à Kisangani dans le Tshopo, respectivement le 15 avril 2018 et le 24 mai 2018.

Le choix des provinces a été motivé, entre autres, par la nécessité d'impliquer celles-ci autant que le Conseil National dans le processus du DO, tant pour le diagnostic organisationnel que pour les ateliers d'initiation au DO et de renforcement des capacités organisationnelles. Et particulièrement pour ces trois provinces, ce choix est d'autant motivé du fait qu'elles enregistrent, à l'heure actuelle, l'effectif le plus élevé d'infirmières et infirmiers inscrits au Tableau de l'Ordre au niveau national. Ainsi, la participation des provinces et du Conseil National au processus DO permettra de mieux comprendre et connaitre l'organisation et le fonctionnement de l'ONIC pour un meilleur diagnostic organisationnel et la réalisation efficace de l'objectif principal du Projet de RCO de l'ONIC.

C'est dans cette optique que le MCSP, Cuso International, l'ONIC et le CVI, en lien avec l'entente quadripartite ont planifiés les assises de Kisangani du 25 au 30 mai 2018, un atelier introductif au Développement Organisationnel et un atelier de renforcement des capacités organisationnelles à l'intention des Conseils Provinciaux de la Tshopo, Ituri et Bas-Uélé.

2. OBJECTIFS DE LA MISSION

2.1. En rapport avec l'Atelier introductif au DO

- Faire découvrir aux membres de l'ONIC, les concepts clés et les avantages du processus du Développement Organisationnel (DO) afin qu'ils puissent s'y engager, se l'approprier et y participer pleinement ;
- Obtenir la participation des membres au processus, notamment dans les audits des membres de l'ONIC et de ses partenaires de la Tshopo, de l'Ituri et du Bas-Uélé.

2.2. En rapport avec l'Atelier sur le Renforcement des capacités Organisationnelles (RCO)

Les participants devraient être en mesure de comprendre :

- Le concept capital de « Culture organisationnelle », ses composantes et ses enjeux ;
- Le processus de l'amélioration du rendement d'une association, grâce à la valorisation du travail en équipe et du développement organisationnel individuel des membres, considérés comme une capacité permettant à une association d'atteindre ses buts et ses objectifs et de s'engager sur la voie de la durabilité à long terme ;
- La nécessité d'améliorer les fonctions essentielles d'une association professionnelle de la santé pour qu'elle soit performante

- L'importance pour une association de renforcer ses relations externes afin de comprendre et de résoudre les problèmes que pose son environnement extérieur sur son rendement.

- La nécessité de comprendre la « La gestion » en tant l'une des composantes ou l'un de domaines de capacités de toute organisation qui font l'objet de l'analyse diagnostique permettant d'identifier les forces, les lacunes ainsi que les besoins prioritaires et les principaux problèmes auxquels est confronté l'ONIC et pouvant permettre des solutions sous la forme des interventions planifiées. Ces composantes constituent l'ossature du Questionnaire pour les entretiens individuels avec les membres de l'ONIC et avec ses partenaires.

- Le besoin de comprendre « Le genre » comme l'un des domaines de capacités de l'organisation qui indique le niveau de l'intégration féminine dans l'ONIC

1.3. **En rapport avec le Diagnostic organisationnel**

- Organiser des entretiens/audits individuels avec les membres de l'ONIC de la Tshopo, de l'Ituri et du Bas-Uélé participant aux différents ateliers ainsi qu'avec leurs partenaires ;

- Comprendre l'organisation et le fonctionnement des conseils provinciaux de l'ONIC, notamment ceux du de la Tshopo, de l'Ituri et du Bas-Uélé ;

- Identifier les différents partenaires techniques et financiers provinciaux de l'ONIC.

1.4. **Autres objectifs**

- Accroitre la visibilité du programme MCSP et de Cuso International auprès des autorités provinciales ainsi que du partenariat entre MCSP/USAID – ONIC – Cuso International ;

- Mener un plaidoyer auprès des autorités et partenaires basés de la Tshopo, de l'Ituri et du Bas-Uélé sur la santé de la mère, du nouveau – né et de l'enfant ainsi que sur le rôle de l'ONIC.

3. RESULTATS ATTENDUS

3.1. En rapport avec l'Atelier introductif au DO

- La compréhension du Processus DO et la pleine participation de tous les membres ;
- La démarche du D.O. est validée par les participants ;
- Les rôles, responsabilités ainsi que le plan d'action du processus validé à Kinshasa sont bien partagés entre les parties prenantes.

3.2. **En rapport avec l'Atelier sur le RCO**

Les participants comprennent :

- Le concept de « Culture organisationnelle » et ses enjeux ;
- L'impact de l'amélioration du rendement de l'association dans la réussite de sa mission et l'atteinte de ses objectifs ;
- La nécessité pour l'association professionnelle de la santé d'améliorer ses fonctions essentielles ;
- L'importance pour une association de renforcer ses relations extérieures ;
- Les liens entre la Gestion et le processus de DO et le Renforcement des capacités organisationnelles (RCO) pour mieux comprendre le Questionnaire d'entretiens individuels ;
- Le genre.

2.3. **En rapport avec le Diagnostic organisationnel**

- ❑ Les membres de l'ONIC et les partenaires basés dans la Tshopo, l'Ituri et le Bas-Uélé ont participé aux Entretiens individuels (audit organisationnel) conduits par le CVI ;
- ❑ Les partenaires de l'ONIC de la Tshopo, l'Ituri et le Bas-Uélé sont identifiés ;
- ❑ Les mécanismes de fonctionnement des bureaux provinciaux de la Tshopo, l'Ituri et le Bas-Uélé sont compris.

2.4. **Autres résultats attendus**

- ❑ Les autorités et les partenaires techniques et financiers basés dans les Provinces de la Tshopo, de l'Ituri et du Bas-Uélé sont sensibilisés pour leur implication dans l'atteinte des ODD relatifs à la santé de la mère, du nouveau – né et de l'enfant ainsi que sur le rôle de l'ONIC ;
- ❑ La visibilité du partenariat MCSP- Cuso International sous financement de l'USAID intègre la dimension nationale de l'ONIC.

4. DIFFERENTS THEMES DEVELOPPES PENDANT LES ASSISES

4.1. Atelier introductif au D.O.

- ❑ Mandat du coopérant – volontaire ;
- ❑ Histoire et compréhension d'une organisation ;
- ❑ Description processus de développement organisationnel ;
- ❑ Renforcement des capacités organisationnelles.

4.2. Atelier de Renforcement des Capacités Organisationnelles (RCO)

1. **Enrichissement de la culture** : ce thème se concentre sur ce qui motive une association à avoir du succès, à fonctionner et à survivre ;
2. **Amélioration du rendement** : cette section attardera aux secteurs de capacité qui permettent à une association d'atteindre ses buts et objectifs et de s'engager sur la voie de la durabilité à long terme ;
3. **Amélioration des fonctions** : Cette section abordera les fonctions essentielles d'une association professionnelle de la santé ;
4. **Renforcement des relations externes** : l'accent sera placé ici sur les problèmes liés à l'environnement dans lequel l'association fonctionne et son effet potentiel sur le rendement de l'association, ainsi que sur la façon dont elle est perçue à l'externe ;
5. **Gestion :** le module souligne la nécessité de comprendre « La gestion » en tant l'une des composantes ou l'un de domaines de capacités de toute organisation qui font l'objet de l'analyse diagnostique permettant d'identifier les forces, les lacunes ainsi que les besoins prioritaires et les principaux problèmes auxquels est confronté l'ONIC et pouvant permettre des solutions sous la forme des interventions planifiées. Ces composantes constituent l'ossature du Questionnaire pour les entretiens individuels avec les membres de l'ONIC et avec ses partenaires ;
6. **Genre :** ce module implique la prise en considération des différences et des inégalités entre les hommes et les femmes au niveau de la planification, de l'exécution et de l'évaluation des programmes.

5. APPROCHE METHODOLOGIQUE

Sous la conduite du Coopérant Volontaire International, du Secrétaire Général de l'ONIC ainsi que des partenaires d'appui, notamment le Cuso International et le MCSP/USAID, il est prévu **:**

- ❑ Une séance de travail avec les autorités politico – sanitaires de la Province de la Tshopo ;
- ❑ Une rencontre avec les autorités politico - administratives de la Tshopo ;
- ❑ Un atelier introductif au DO
- ❑ Un atelier de Renforcement des Capacités Organisationnelles (RCO) avec les membres de l'ONIC de la Tshopo, de l'Ituri et du Bas-Uélé.
- ❑ L'organisation des rencontres d'audits organisationnels avec les membres de l'ONIC/Tshopo, de l'Ituri et du Bas – Uélé,
- ❑ L'organisation des audits organisationnels avec les partenaires (ciblés) ;
- ❑ Séances de travaux en atelier non résidentiel qui s'est appuyé sur le vécu des participants
- ❑ Approche participative et interactive ;
- ❑ Présentation de supports en électronique ;
- ❑ Revue documentaire ;
- ❑ Exploitation de vécu des membres de l'ONIC de la Tshopo, Bas-Uélé et Ituri ;
- ❑ Partage d'expériences ;
- ❑ Exposé interactif (cadrage théorique) ;
- ❑ Lecture individuelle (remise d'un portefeuille de lecture);
- ❑ Discussion en plénière,
- ❑ Restitution et validation des productions en plénière.
- ❑ La visite du bureau de l'ONIC.
- ❑ Un débriefing de la mission.

6. LIEU, DUREE, HEURES ET DATES DES ASSISES

- ❑ Lieu : Salle FOKAD/Ville de Kisangani ;
- ❑ Durée : 6 jours ;
- ❑ Heures : de 9h00 à 16h30 ;
- ❑ Dates : du 24 au 30 mai 2018.

7. PARTICIPANTS AUX ASSISES

Au total 40 personnes ont été sélectionnées pour ces assises, à savoir :

- ❑ 38 membres du Conseil Provincial de l'Ordre des Infirmiers de la Tshopo ;
- ❑ 1 membre du Conseil Provincial de l'Ordre des Infirmiers de l'Ituri ;
- ❑ 1 membre du Conseil Provincial de l'Ordre des Infirmiers de Bas-Uélé.

8. EQUIPE DE FACILITATION

8.1. MCSP :

- Mme Lucie Zikudieka: National Maternal Health and Family Planning Advisor
- Dr Josée MWIYASO: Newborn & Health Advisor

8.2. Cuso international :

- Gaston Galamo : Représentant Pays
- Dr Médard Onobaiso : Chargé des Programmes.

8.3. ONIC :

- Mr. Floribert Ntumbudila, Secrétaire Général de l'ONIC ;

8.4. Coopérant Volontaire International :

- Franck Kayembe Nsendula (Conseiller en Développement Organisationnel).

9. DEROULEMENT DES ACTIVITES

JOUR 1 : JEUDI 24 MAI 2018

1. Arrivée à 12h00', la délégation a été reçue à l'aéroport par le Conseil Provincial de l'Ordre National des Infirmiers de la Tshopo. Après un bref échange avec les responsables provinciaux de l'ordre, la délégation a été conduite au Bureau de Représentation Provinciale de MCSP de la Tshopo pour tenir une réunion technique en lien avec l'organisation de l'atelier.

2. Au siège de la Représentation Provinciale MCSP, les parties prenantes à savoir : ONIC, CUSO, MCSP et CVI ont fait un tour de table pour analyser les dispositions prises localement dans le cadre de l'organisation dudit atelier :

   2.1. Il a été constaté que l'ONIC Provincial n'avait été associé par MCSP dans l'organisation de l'atelier : choix de la salle avec comme implication l'établissement des invitations, déroulement des activités, organisation logistique…

   2.2. Au vu de cette discussion, il a été convenu par toutes parties de faire une descente sur terrain pour évaluer la capacité de la salle de réunion et l'organisation matérielle du site, mais aussi d'activer la distribution des invitations aux participants tout en informant les responsables de structures concernés de libérer à temps les infirmiers pour la participation aux assises, mettre à la disposition du Conseil Provincial les moyens pour la communication téléphonique pouvant atteindre au temps record les infirmiers identifiés pour la formation.

   2.3. S'agissant de la liste des participants, le Président Provincial de l'Ordre a rendu disponible la liste des participants pour l'atelier sur demande de l'organisation. Au total 40 personnes ont été invitées pour ses assises dont 38 pour le Conseil Provincial de la Tshopo, 1 du Conseil Provincial de Bas-Uélé et 1 du Conseil Provincial de l'Ituri.

   2.4. En rapport avec la visité des autorités pour la présentation de civilités, la délégation a fait une proposition de scinder l'équipe en deux parties dont la première constituée de **Floribert Ntumbudila**, **Gaston Galamo**, **Josée Mwiyaso** , **Jérôme Bonui** et **Jimmy** (MCSP/Tshopo) sera chargé de présenter les civilités au Chef de Division Provinciale de la Santé de la Tshopo et la seconde équipe constituée de **Médard Onobaiso**, **Lucie Zikudieka** et **Franck Kayembe** sera chargé de préparer le démarrage du Jour 1 de l'atelier (accueil des participants, l'organisation de la salle, organisation logistique) avec l'aide du Vice-Président Provincial de l'Ordre des Infirmiers).

3. Après cette évaluation, la délégation a procédé s'est retrouvé en vue de proposer quelques réajustements en vue du démarrage effectif de l'atelier.

JOUR 2 : VENDREDI 25 MAI 2018

1. Présentation des civilités auprès des responsables de la Province de la Tshopo :

   1.1. Auprès du Chef de Division de la Santé :

a) La première équipe s'est rendue dans un premier temps au Cabinet de travail de Chef de Division Provinciale de la Santé de la Tshopo pour expliquer les objectifs poursuivis par cette mission. Prenant la parole, le Représentant Provincial de MCSP de la Tshopo a commencé par la présentation de la délégation constituée du Secrétaire Général de l'Ordre, du Représentant Pays de Cuso International, du Chargé de la survie de la Mère et de l'Enfant de MCSP et du Président Provincial de l'Ordre de la Province de la Tshopo.

b) Chaque intervenant a eu a expliqué auprès de l'autorité sanitaire de la Tshopo son organisation, ses missions et ses interventions en cohérence avec cette mission à Kisangani. Le Représentant Provincial de MCSP/Tshopo a par ailleurs sollicité l'implication du Chef de Division pour accompagner la délégation chez Son Excellence Madame la Ministre Provincial de la Santé, Affaires Sociales et Actions humanitaires.

c) A son tour, le Chef de Division a remercié ses hôtes pour la marque de confiance faite à sa personne et a accepté de conduire cette délégation auprès de Son Excellence Madame la Ministre de la Santé. Il en a profité pour remercier le Président Provincial de l'Ordre des Infirmiers qui l'associe toujours aux activités de son organisation. Pour clore son intervention, il a fait allusion à l'Arrêté Ministériel de Son Excellence Monsieur le Ministre de la Santé Publique sur l'utilisation des professionnels infirmiers dans les structures sanitaires du pays ce qui a comme conséquence l'assainissement du secteur en expulsant des fausseurs qui ont élu domicile dans la profession infirmière.

1.2. Auprès de Son Excellence Madame la Ministre de la Santé, affaires sociales et actions Humanitaires

Aussitôt arrivé au Ministère Provincial de la Santé sous la conduite du Chef de Division Provincial de la Santé, il a d'abord expliqué à son Excellence la raison de la mission dans la Province de la Tshopo. Madame a accordé la parole à chaque intervenant pour une brève présentation et celle de son organisation.

a) Le Secrétaire Général de l'Ordre a commencé par expliquer à Son Excellence Madame la Ministre de la Santé, son organisation, ses missions et les objectifs en cohérence avec cette mission dans la Province de Tshopo. Il a pour sa part expliquée à Son Excellence le motif de choix du Conseil Provincial de la Tshopo fait suite à son dynamisme et à sa compétence dans la mobilisation des infirmiers pour l'inscription au tableau de l'ordre à l'instar de la Province du Nord Kivu.

b) Le Représentant pays de Cuso International a présenté son organisation de droit canadien dans une vingtaine de pays et en RDC depuis trois ans et demi dans le secteur de l'environnement et croissance économique, genre et inclusion sociale et santé (SCOSAF, SOPECOD, SCOGO et ONIC). Il a aussi présenté les objectifs poursuivis par son organisation et son expertise dans l'accompagnement des organisations professionnelles dans le renforcement des capacités.

c) La déléguée de MCSP a expliqué à Son Excellence Madame le Ministre de la Santé, les missions, les objectifs de son organisation avec l'appui organisationnel dans le cadre de renforcement des capacités organisationnelles avec l'appui de Cuso-International compte tenu de son expertise dans le renforcement et développement organisationnel.

1.3. Organisation de l'atelier

Son la direction du Vice-Président du Conseil Provincial de l'Ordre, les assises ont démarré en conformité au chronogramme d'activités préparées et réajustées à cet effet.

1.4. Clôture de la journée

La journée s'est clôturée par une évaluation des activités de la journée sur base des éléments constitutifs du chronogramme.

JOUR 3 : SAMEDI 26 MAI 2018

1. **Lecture et amendement du rapport synthèse du J1 vendredi 25 mai 2018**.

L'équipe de rapportage a circonscrit le déroulement des activités marquant la journée du vendredi 25 mai 2018, spécialement par la séance d'ouverture par le mot du Chef de Division Provinciale de la Santé de la Tshopo, les interventions des différentes parties : MCSP, CUSO et ONIC.

2. **Introduction au processus de Développement Organisationnel**

La facilitation a articulé sa présentation en 7 points à savoir : Objectif général, objectifs spécifiques, résultats attendus, mandat du Coopérant Volontaire International, Histoire et compréhension d'une organisation, le renforcement des capacités organisationnelles et quelques idée-force DO/RCO

Aussi en rapport avec la frise chronologique de l'organisation de l'Association des Infirmiers du Congo « AIC », l'Association des Infirmiers du Zaïre « AIZA, l'Association Nationale des Infirmiers du Congo « ANIC » et l'Ordre National des Infirmiers du Congo « ONIC » pour dégager 1952-1990, 1991-2000, 2001-2016. Le principe est de commencer les actions provinciales puis nationales en déterminant les faits marquant l'organisation dans son évolution chronologique. Cet exercice permettra aux infirmiers de se situer par rapport aux différents modèles d'organisation : modèle Hippopotame, modèle Oignon, modèle arbre ou cycle de vie.

N°	Période	Faits marquant l'organisation infirmière
1	**Période allant de 1952-1990**	• Reconnaissance de la profession infirmière en 1952 par le Décret du Gouverneur de la Colonie Belge • Création de l'AIC le 12 avril 1968 : • Changement de l'AIC et l'AIZA en 1971 • Début de l'Association Infirmière à l'Ituri en 1984 avec comme Président Sous régional NGOLU BANGI. • Délivrance de cartes de membres au niveau profession • Direction de l'Association Infirmière par son 1er Président Régional LOKENGO LIFIDIKI de 1968-1986 • Direction de l'Association infirmière par son 2ème Président Régional EMELEMEKIA KASAI de 1986-1990 • Création de la nouvelle nomenclature des grades des professionnels de santé (des Hospitalier 1er Echelon à En Chef 5ème Echelon) en 1990.

2	**Période allant de 1991-2000**	• Fermeture des écoles de formation infirmière du niveau A3 par décision de la Conférence Nationale Souveraine (CNS) en 1996 • Ouverture du 1er cycle (Graduat en Sciences Infirmières) à l'ISTM Kisangani en 1998 • Ouverture du cycle de licence en Sciences Infirmières à l'ISTM Kisangani en 1998 • Direction de l'AIZA par une infirmière : Droma 1991 • Changement de l'AIZA à l'ANIC en 1997 • Ouverture • Remise officielle des cartes de l'ANIC par une cérémonie officielle par l'autorité provinciale à la cathédrale • 1er Congrès de l'ANIC en 2014 • Ouverture des ITM • Confiscation de l'ITM/UNIKIS par le feu Préfet KIBONGE MASTAKI en 1986 • Rétrocession de l'ITM Kisangani à l'Université de Kisangani en 1991.
3	**Période allant de 2001-2016**	• Election des membres de Comité Provincial de l'ANIC de la Province Orientale sous la responsabilité du Comité national de l'ANIC en 2005; • Paiement de prime de risque par le Gouvernement de la république en faveur des Infirmiers licenciés en 2005 ; • Election des membres du Comité National de l'ANIC sous la Présidence du Président KOMBA DJEKO en 2009 ; • Gestion des établissements d'enseignement des sciences de santé (ITM) • Présence des infirmiers licenciés dans les postes de responsabilités et dans plusieurs domaines de vie professionnelle ; • Création de nouveaux Conseils Provinciaux en lien avec le découpage territorial (loi sur la décentralisation) en 2016 ; • Signature de la loi 16/015 du 15 juillet 2018 portant création, organisation et fonctionnement de l'Ordre National des Infirmiers en République Démocratique du Congo par le Président de la République, le 15 juillet 2018; • Promulgation de la loi 16/015 du 15 juillet 2018 portant création, organisation et fonctionnement de l'Ordre National des Infirmiers en République Démocratique du Congo par le Président de la République, le 31 juillet 2018; • Organisation de la 1ère Assemblée Générale de l'Ordre National des Infirmiers en République Démocratique du Congo • Organisation du 1er Congrès de l'Ordre National des Infirmiers en République Démocratique du Congo • Lancement de l'opération d'inscription au tableau de l'Ordre des Infirmiers au mois de septembre 2016 ; • Lancement du site web de l'ONIC par Son Excellence Monsieur le Ministre de la Santé Publique, le 20 septembre 2017 • Présentation des infirmiers et prestation de serment de Florence Nightingale sous la direction de Son Excellence Monsieur le Ministre de la Santé Publique le 20 septembre 2017.

Après cette présentation, la facilitation a échangé avec les participants sur un certain nombre de questions. Les clarifications ont été en rapport avec le développement de l'organisation ONIC.

3. Introduction à l'atelier de développement organisationnel/renforcement des capacités (RCO)

La facilitation a fait l'introduction de l'atelier en rappelant les étapes structurées en 5 étapes, les différents niveaux de renforcement des capacités individuel, organisationnel et inter organisationnel ou association et dans la société. Il a ensuite accordé plus d'attention sur la viabilité d'une organisation en tenant toujours compte des modèles abordés, l'organisation, le développement de la capacité, l'adoption au changement, la professionnalisation et la coordination des activités. Pour lui, il faut absolument aider l'ONIC en proposant les thèmes à aborder dans ces assises.

4. Culture organisationnelle d'une association

La facilitation a articulé sa présentation en précisant l'intérêt du module, quelques idées sur les énoncés de la vision, de la mission et des valeurs qui sont des outils de gouvernance importants pour définir et orienter le travail d'une organisation dans les années à venir. Pour sa part, le processus d'identification de la mission, de la vision et des valeurs d'une organisation est plus efficace lorsqu'il favorise la participation, lorsqu'il s'alimente des commentaires de tous ceux qui font partie de cette organisation. Donc la culture doit faire référence aux valeurs, aux croyances, aux coutumes et traditions et aux repères communs qui rassemblent et maintiennent les gens ensemble et qui, au fil du temps, distinguent l'association des autres.

En ce qui concerne la perception extérieure de la culture organisationnelle, les récompenses et incitatif aux fins de recrutement, de rétention et de motivation, les pratiques recommandées sont partiellement déterminée par des énoncés liés à sa mission, sa vision et ses valeurs ainsi que par d'autres énoncés qui définissent et guident les responsabilités professionnelles, éthiques, économiques et sociales de l'association.

Aussi, cette culture doit aider les membres à le code de déontologie de la profession infirmière, une politique liée aux conflits d'intérêts ou une politique quant à la relation de l'association avec l'industrie, mais aussi à des politiques et des procédures claires et transparentes peuvent également offrir un aperçu quant à la culture de l'association, si elles sont appliquées de façon cohérente.

5. Amélioration du rendement d'une association

La facilitation a commencé par la definition du concept notion d'une équipe, sa gestion, l'évaluation de son rendement, l'environnement et les parties prenantes, les signes du mauvais fonctionnement d'une équipe, le bon fonctionnement d'une équipe.

Elle a aussi abordé les signes du mauvais fonctionnement d'une équipe et quelques actions d'amélioration sur le fonctionnement de l'Ordre National des Infirmiers. A ce sujet, les participants à l'atelier ont dans une approche méthodologique axée sur le brainstorming couplée de collecte des cartes fait de propositions de réponses en rapport avec quelques actions d'amélioration. Il s'agit de:

Effectifs: n=40 participants

N°	Propositions d'amélioration sur le fonctionnement	Effectifs	%
01	Bonne gouvernance de l'organisation	22	55
02	Vulgarisation / sensibilisation des infirmiers	8	20
03	Communication / Information	5	12.5
04	Collaboration au sein de l'organisation	5	12.5
05	Formation des infirmiers	5	12.5
06	Motivation intrinsèque et extrinsèque	4	10
07	Respect des critères et valeurs	4	10
08	Leadership	1	2.5

6. Renforcement des relations extérieures

Dans cette dernière présentation, la facilitation.
Les participants ont formulé ce qui suit :

Effectifs: n=40 participants

N°	Renforcement des relations extérieures	Effectifs	%
01	Collaboration avec d'autres organisations	24	60
02	Transparence dans la gestion de l'ordre	19	31.6
03	Avoir un siège de l'organisation	11	27.5
04	Sensibilisation et/ou vulgarisation	11	27.5
05	Respect des textes règlementaires de l'Ordre	9	22.5
06	Installation des cellules de l'Ordre dans la Province	8	20
07	Gestion de conflis au sein de l'organisation	7	17.5
08	Relation avec des organs de medias(visibilité)	5	12.5
09	Plaidoyer auprès des partenaires locaux	5	12.5
10	Dynamisme du Conseil Provincial	4	10
11	Crédibilté et responsabilité	4	10
12	Echange d'expériences	4	10
13	Elaboration de projets au bénéfice de l'Ordre	1	2.4

JOUR 4 : DIMANCHE 27 MAI 2018

La journée de dimanche a été consacrée essentiellement à l'évaluation sur le déroulement des activités, au réajustement et la production des supports de travail pour la suite des activités.

JOUR 4 : LUNDI 28 MAI 2018

1. Où en sommes-nous ?

L'équipe de rapportage a circonscrit le déroulement des activités marquant la journée du samedi 26 mai 2018 à savoir les articulations des thèmes prévues, l'approche méthodologique ainsi que les interventions de la facilitation et des participants. Moyennant des amendements de fond apporté au dit rapport, l'assemblée l'a adopté à l'unanimité.

L'évaluation de la journée du samedi 26 mai 2018 a pris en compte la participation des membres qui était très satisfaisant, les matériels adaptés pour les assises, l'organisation de l'atelier, les supports de travail non disponible, faute de reproduction par le MSCP, le cadre de formation propre, calme et sécurisant et l'approche méthodologique adaptée pour les participants aux assises.

2. Amélioration des fonctions d'une association

Formulation des recommandations liées à l'amélioration des fonctions d'une association professionnelle :

Effectifs: n=40 participants

N°	Amélioration des fonctions d'une association	Effectifs	%
01	Redynamisation les activités de syndicats infirmiers	24	60
02	Travail collaboratif ONIC, Syndicat et association	11	27.5
03	Suivi de dossiers d'inscription par le Conseil National	8	20
04	Vulgarisation/sensibilisation de documents de l'Ordre	8	20
05	Gestion des conflits au sein des organisations	8	20
06	Mise à niveau des Infirmiers sur les concepts/Gestion	5	12.5

07	Participation syndicale aux activités de l'Ordre	4	10
08	Election de membres de l'Ordre, syndicat et association	3	7.5
09	Information/communication	3	7.5
10	Création des associations au sein de l'Ordre	3	7.5
11	Travail collaborative avec les autres	2	5
12	Mise à jour d'un Registre National des compétences	1	2.5
13	Amélioration des conditions de travail des infirmiers	1	2.5
14	Expédition rapide des correspondances	1	2.5

3. Gestion et ses concepts clés

La facilitation a commencé par présenter son plan de présentation articulé en 7 points essentiels à savoir : la gestion et ses fonctions/activités, la différence entre Gestion, Administration et Management, la Vision, Mission, Valeurs, Objectifs , Stratégie et Culture organisationnelle, le Management et Leadership, le Management opérationnel et Management stratégique, la Gestion du Programme et la Gestion des Ressources Humaines.

A titre illustratif, la facilitation a fait un lien avec les événements malheureux qui ont frappé l'ex Province Orientale en lien avec la gestion des situations malheureuses qui ont endeuillée cette partie de la République (rébellion, guerre de 6 jours consécutive à l'affrontement des armées Rwandaise et Ougandaise…) avec l'afflux des organisations d'aide humanitaire et d'appui au secteur de la santé et son impact pour comprendre sa communication.

Il a terminé sa communication en clarifiant les concepts clés en rapport avec la stratégie et la culture organisationnelle, le Management et Leadership, le Management opérationnel et Management stratégique, la Gestion du Programme et la Gestion des Ressources Humaines, les mécanismes sur la gestion de conflit qui est un de rôle du manager et un dysfonctionnement d'une organisation tout en identifiant le conflit, les parties prenantes, l'identification de causes et les pistes de solution pour pallier à cette situation. Mais aussi anticiper les conflits dans l'organisation tant sur le plan administratif que managérial.

4. Intégration du genre

Dans sa communication, la facilitation a fait la différence entre les hommes et les femmes dans leurs relations sociales par rapport aux rapports sociaux de sexe, la construction sociale des caractéristiques, les valeurs et normes attachées au féminin et au masculin par la culture, l'éducation, ainsi que les institutions.

Pour clarifier la notion du genre, la facilitation a expliqué l'auditoire que le genre se rapporte aux attributs économiques, sociaux, politiques et culturels qui sont associés au fait d'être une femme ou un homme. Le sens que la société confère à la nature féminine ou masculine varie selon les cultures et il évolue au fil du temps. Pour lui, le genre est l'expression socio-culturelle des caractéristiques et des rôles particuliers qui sont associés à certains groupes de personnes en fonction de leur sexe et de leur sexualité

Après avoir suivi un documentaire projeté à l'intention des participants sur le genre, les participants ont donné leur avis sur l'équilibre de l'humanité entre homme et femme, la complémentarité et les compétences de femmes. Cet exercice sur base de ce film, est une réflexion dans l'équilibre et le rapport homme-femme, la différence entre genre et sexe, l'égalité de genre, l'équité entre genres, l'autonomisation des femmes, l'intégration du genre et il a terminé sa communication de savoir pourquoi intégrer le genre.

Pour clore sa communication, la facilitation a porté à la connaissance aux participants l'existence d'un outil de sensibilisation sur le genre.

Effectifs: n=39 participants

N°	Intégration du genre	Effectifs	%
01	Sensibilisation /vulgarisation de la femme	11	28.2
02	Responsabilités/compétence de la femme	09	23
03	Renforcement /capacité organisationnelle sur le genre	07	18
04	Representation de la femme dans les institutions	06	15.3
05	Prise en compte des femmes dans la prise de décision	04	10.2
06	Mise en place de normes et directives sur le genre	04	10.2
07	Collaboration Homme-Femme	03	7.7
08	Encadrement des femmes	02	5.2
09	Lutte contre les anti-valeurs	01	2.6

5. Entrevue avec les membres de l'ONIC

La facilitation a subdivisé les participants en deux pools dans une salle chacune afin de répondre au questionnaire. Le premier pool constitué de **Franck Kayembe**, **Floribert Ntumbudila**, **Lucie Zikudieka** et **Gaston Galamo** avec 20 participants et le second pool constitué de **Médard Onobaiso** et **Josée Mwiyaso** avec 20 autres participants.

La facilitation a expliqué le questionnaire avec ses composantes à savoir : les personnes menant l'entretien, la sélection des personnes à interroger, la formulation du questionnaire, le processus d'entretien et astuces, la partie introductive du questionnaire, les instructions relatives au questionnaire et la partie des entretiens individuels qui comprend :

1. Le profil de la personne interviewée en déterminant le sexe, le nombre d'année dans la profession, l'inscription au tableau ou pas et une brève description de l'éventuelle fonction occupée ou dans le passé;
2. La vision et stratégie (vision et valeurs, mise en œuvre de la stratégie et stratégie basée dans un contexte sur base des questions d'orientation);
3. Développement et amélioration des politiques et pratiques par le Conseil National (le recrutement des membres, les pratiques du Conseil National de l'Ordre, l'imputation des membres, le contexte légal et l'Assemblée Générale);
4. Gestion managériale de l'ONIC (la participation à la prise de décisions, les réunions des membres de différentes organes de l'ONIC, la délégation des pouvoirs, l'accès à l'information et la transparence dans le système organisationnel) ;
5. Gestion du programme(le cycle de planification efficace, la participation à la planification et à la mise en œuvre, la participation aux suivi et évaluation et l'impact du programme) ;
6. Ressources et gestion financière (gestion de l'information, l'environnement de l'organisation, la situation des ressources financières, les politiques et procédures financières et transparence financière) ;
7. Gestion des ressources humaines (le recrutement et l'adhésion des membres, la description des taches, l'évaluation et la supervision, le personnel qualifié, la formation des membres mandatés et le travail en équipe) ;
8. Plaidoyer et/ou Empowerment (la compréhension du plaidoyer, les ressources pour les activités du plaidoyer, les compétences en matière de plaidoyer, la compréhension de l'approche basée sur les droits et le plaidoyer et les droits);

9. Réseautage, visibilité, durabilité et autonomisation/Emporwerment (l'image extérieure, l'image extérieure, les parties prenantes et plaidoyer) ;
10. Genre (les compétences en matière de genre, la question du genre au sein de l'organisation, les femmes bénéficiant de programmes de l'ONIC) ;
11. Nouvelles technologies de l'information et de communication (les ressources NTIC).

6. Echange sur la profession infirmière.

Sur demande de participants et avec l'accord de l'organisation et les autres parties partenaires, le Secrétaire Général de l'Ordre a échangé avec les infirmiers sur quelques préoccupations des participants. Sur ce, une série de questions posées par la communauté infirmière ont trouvé satisfaction pendant l'atelier à savoir :

1. La vulgarisation de la loi 16/015 du 15 juillet 2016 portant création, organisation et fonctionnement de l'Ordre National des Infirmiers en République Démocratique du Congo ;
2. La vulgarisation sur le Code de déontologie de la profession infirmière en en République Démocratique du Congo ;
3. La vulgarisation du Règlement Intérieur de l'Ordre National des Infirmiers ;
4. Les différents arrêtés ministériels relatifs à l'utilisation des professionnels dans les structures sanitaires et le dossier du malade ;
5. L'inscription des infirmiers au tableau de l'ordre (problématique de titres de scolarité);
6. Le problème de redynamisation des syndicats des infirmiers afin de répondre aux multiples problèmes des infirmiers ;
7. Le circuit de transmission de formulaires d'inscription des infirmiers ;
8. Le circuit des correspondances administratives ;
9. L'accréditation ou la viabilité des écoles de formation infirmière compte tenu de la pullulation de ces dernières dans toutes les provinces de la République ;
10. La formation des infirmiers par l'Etat et l'Ordre en lien avec l'article 5 de la loi 16/016 du 15 juillet 2016 ;
11. L'élaboration de projets par les différents Conseils au bénéfice de la communauté infirmière ;
12. La rétrocession de fonds liés à l'inscription aux différents Conseils Provinciaux de l'Ordre ;
13. L'accélération de traitement de dossiers des infirmiers par la commission instituée par le Conseil National de l'Ordre ;
14. Le partenariat avec d'autres organisations professionnelles de la santé et autres tant sur le plan local, national, régional et international ;
15. La gestion du site Web de l'Ordre ;
16. Le circuit de partage d'informations de l'Ordre (Conseil National et Conseil Provincial) ;
17. La création de la plateforme d'échange des infirmiers.

JOUR 5 : MARDI 29 MAI 2018

Après avoir pris contact avec les partenaires identifiés pour l'entretien, l'équipe de facilitation a procédé aux entretiens selon l'horaire et la disponibilité des partenaires. Il s'agit des partenaires ci-après : (1) la Division Provinciale de la Santé de la Tshopo, (2) la Coopération Technique Belge (CTB/ENABEL), (3) l'Organisation Mondiale de la Santé (Sous-bureau de la Tshopo), (4) l'Institut Supérieur des techniques Médicales de Kisangani, (5) l'UNICEF (Bureau de représentation de la Tshopo), (6) le Conseil Provincial de l'Ordre des Médecins et (7) le Conseil Provincial de l'Ordre des Pharmaciens.

La facilitation a expliqué le questionnaire d'entretien aux partenaires pour faciliter l'interview. En dehors de consignes particulières pour l'entretien, ce questionnaire s'est articulé en 7 points essentiels à savoir : le profil du partenaire, (A) la vision et la stratégie de l'ONIC (vision et valeurs de l'organisation, la mise en œuvre des stratégies, la stratégie dépendant du contexte et la stratégie dépendant du contexte, (B) le développement et l'amélioration des politiques et pratiques par le Conseil National de l'ONIC (le recrutement des membres du Conseil National et des Conseils Provinciaux, (C) la gestion managériale de l'ONIC (l'imputabilité et le leadership de niveau supérieur), (D) la gestion des programmes (le cycle de planification efficace, l'efficacité de la documentation, l'impact du programme et l'apprentissage à travers le suivi & évaluation, (E) les ressources et la gestion financière (la situation des ressources financières et la transparence financière), (F) la gestion des ressources humaines (personnel qualifié), (H) le réseautage (l'image extérieure, l'échange d'information et les parties prenantes & le plaidoyer), les autres commentaires, avis et considérations des partenaires.

JOUR 6 : MERCREDI 30 MAI 2018

1. Echange des participants avec le Secrétaire Général de l'ONIC

Profitant de la présence du Secrétaire Général de l'ONIC aux assises de Kisangani, les participants ont organisé un moment d'échange d'information et d'orientation dans la conduite des affaires de l'Ordre pour les différents Conseils Provinciaux. Ces échanges ont tourné autour des points ci-après :

1. La problématique de sensibilisation des infirmiers sur la loi 16/015 du 15 juillet 2015, le Règlement intérieur et le Code de Déontologie de la profession infirmière en République Démocratique du Congo ;
2. La rétrocession de retombées des inscriptions des infirmiers au tableau de l'ordre ;
3. L'organisation administrative des provinces ;
4. Les courroies de transmission administrative entre le Conseil National et les différents conseils Provinciaux ;
5. L'inscription au tableau de l'Ordre National des Infirmiers ;
6. L'organisation de la journée du 31 juillet 2018 marquant le deuxième anniversaire de l'ONIC depuis la promulgation de la loi par le Président de la République ;
7. La gestion des informations de l'ordre liées au Site Web, à la publication infirmière, aux écoles de formation infirmière, au journal des Infirmiers et à la plate-forme d'échange d'informations et d'actualités de la profession ;
8. L'organisation du prochain Congrès et Assemblée Générale de l'ONIC ;
9. L'organisation administrative des organes de l'ONIC ;
10. La collaboration professionnelle ;
11. La participation aux plates-formes des organisations professionnelles ;
12. Etc.

2. Restitution de résultats préliminaires

Le Coopérant Volontaire International a fait le rappel sur le projet de RCO/ONIC, l'analyse de forces et faiblesses de l'organisation, l'élaboration de questionnaires qui ont été soumis aux infirmiers de la Tshopo, Ituri et Bas-Uélé ainsi que les résultats obtenus (photographie de la situation selon les données qualitatives et quantitatives).

La facilitation a expliqué à la partie introductive la démarche utilisée pour analyse de données collectées. Il a d'abord présenté les objectifs de la mission et les résultats obtenus à l'issu de cet atelier. Les résultats préliminaires des membres de l'ONIC se présentent de la manière ci-après :

2.1. La répartition des participants par sexe
2.2. La répartition des participants selon leur ancienneté dans l'organisation
2.3. Vision et axes stratégiques
2.4. Développement et amélioration des politiques (conseil national /provincial)
2.5. Gestion managériale de l'ONIC
2.6. Gestion des programmes
2.7. Ressources et gestion financière
2.8. Gestion des ressources humaines
2.9. Plaidoyer
2.10. Réseautage (visibilité, durabilité et autonomisation/Empowerment)
2.11. Genre
2.12. Nouvelles technologies de l'information
2.13. Situation globale par rapport à la formation est de 1,74 contre la valeur de référence qui est de 4.
2.14. Prochaines étapes du processus du développement Organisationnel de l'ONIC/RDC.

3. Cérémonie de clôture des assises

3.1. Mot des participants

Le Représentant des participants a remercié le Conseil National de l'Ordre pour avoir sélectionné la Province de la Tshopo dans cet accompagnement, aux autorités sanitaires provinciales de la Tshopo, plus particulièrement le Chef de Division Provinciale de la Santé pour son implication personnelle dans l'organisation de cet atelier et aux facilitateurs pour le niveau de compétences par rapport à l'animation.

Les participants ont exprimé leur satisfaction pour l'accompagnement de l'ONIC dans le cadre de renforcement des capacités organisationnelles de l'organisation et le diagnostic organisationnel. Leur souhait est de votre l'ONIC se développer, être plus compétitif dans la gestion organisationnelle.

3.2. Mot du Secrétaire Général de l'ONIC

Le Secrétaire Général de l'ONIC a commencé par remercier l'autorité politico-administrative et les partenaires pour la tenue des assises. Il a profité de cette tribune pour encourager les participants dans la prise de responsabilité en rapport avec ce renforcement des compétences. Son souhait est que les partenaires puissent continuer d'accompagner l'organisation infirmière pour atteindre ses objectifs.

3.3. Mot du Représentant pays de Cuso International

Au nom de l'équipe de Cuso International, le Représentant marqué par la satisfaction de résultats obtenus à l'issu de l'atelier a réaffirmé l'intention de son organisation a accompagné l'ONIC dans son trajectoire vers la finalisation du diagnostic et l'élaboration du plan stratégique et du plan d'action opérationnel.

Il a aussi remercié le MCSP pour la confiance faite à son organisation dans le choix d'accompagnement de l'organisation professionnelle des Infirmiers en République Démocratique du Congo et pour un résultat de qualité.

Il a aussi souhaité que l'ONIC cherche d'autres partenaires dans la mobilisation de la mise en œuvre des plans sus évoqués. Il croit que nous resterons ensemble pour relever le défi du développement organisationnel.

3.4. Mot du Représentant Provincial de MCSP/Tshopo

Pour sa part, le responsable provincial de MCSP a commencé par une note de satisfaction dans la tenue des assises tant pour son organisation, Cuso et l'ONC pour l'ébauche important de diagnostic organisationnel des Conseils Provinciaux de la Tshopo, Bas-Uélé et Ituri.

Il poursuit en disant que l'infirmier est l'acteur principal du secteur de santé en République Démocratique du Congo, d'où, il faut le renforcer sur le plan organisationnel et managérial. Il aussi remercier le Chef de Division Provinciale de la Santé de la Tshopo pour son implication personnelle dans l'organisation de ses assises.

Il renchérit en disant que la mise en œuvre dans le cadre de partenariat et réseautage (leadership du Ministère de la Santé) a amené aux résultats du diagnostic organisationnel pour l'ONIC ainsi que les étapes qui s'en suivent avec l'appui du MCSP dans la réduction de la mortalité maternelle, infantile et néonatale.

Pour terminer son allocution, il remercié le Ministère de la Santé Publique, grand bénéficiaire de ses actions dans la protection et la préservation de la vie de la population.

3.5. Mot du Chef de Division Provinciale de la Santé et clôture de la l'atelier

Le Chef de Division Provinciale de la Santé comme grand partenaire de l'ONIC Tshopo a remercié le Conseil National de l'ONIC pour le choix de sa province dans le renforcement des capacités organisationnelles. Il poursuit en disant que l'autorité sanitaire provinciale s'implique dans l'accompagnement de l'ONIC et dans la mise en œuvre des résolutions issues de ces assises.

Pour lui, le diagnostic organisationnel (identification de forces, de faiblesses et des propositions de solutions va amener à l'élaboration de plan stratégique et de plan d'action opérationnel avec l'implication des infirmiers. L'infirmier doit se sentir responsable et jouer son rôle au niveau national, provincial, urbain, territorial et cellulaire par une bonne organisation du système de santé dans le pays.

Il croit que la mise en œuvre de mécanisme pour la résolution de problèmes identifiés se concrétisera par la restitution des informations à la base, surtout dans le recrutement des infirmiers inscrits au tableau de l'ordre qu'il fait comme son cheval de bataille. Et en ses termes, il a déclaré clos les assises sur le renforcement des capacités organisationnelles des Infirmiers des Conseils Provinciaux des Ordres de la Tshopo, de l'Ituri et de Bas-Uélé.

JOUR 8 : JEUDI 31 MAI 2018

- Présentation du rapport synthèse de l'atelier au Représentant Provincial de MCSP Tshopo par la délégation venue dans l'animation de ses assises ;
- Retour de la délégation à Kinshasa.

10. ANNEXES

I. Photos de l'atelier de Kisangani

Son Excellence de Madame le Ministre Provincial de la Santé de la Tshopo dans son Cabinet de travail pendant l'audience accordée à la délégation venue de Kinshasa.

Audience accordée par la délégation de Kinshasa au Chef de Division Provinciale de la Santé(1).

Audience accordée par la délégation de Kinshasa au Chef de Division Provinciale de la Santé(2)

Audience accordée par la délégation de Kinshasa au Chef de Division Provinciale de la Santé(3)

Cérémonie d'ouverture de l'atelier par Monsieur le Chef de Division Provinciale de la Santé/Tshopo

Monsieur le Président Provincial de l'Ordre de la Tshopo dans la modération.

La photo symbolisant la présentation de MCSP par le mot du Représentant provincial de MCSP

Présentation de Cuso-International par son Représentant pays.

Séance de travail du Secrétaire Général de l'ONIC avec différents conseils Provinciaux à l'atelier

Photos de famille à la fin des assises.